

La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

AVRIL 2022

Un nouveau statut
pour l'entrepreneur
individuel

Comment étaler
le remboursement
d'un PGE

Déclarations fiscales
professionnelles
prenez date !

Planifier les congés d'été
de vos salariés



GEODE
conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes



BOUTANT

ÉCHÉANCIER

Avril 2022**15 avril**

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mars 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1^{er} trimestre 2022.
- › Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de mars 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2022.

24 avril

- › Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2021 et régularisation des déductions opérées en 2021 sur la base du coefficient provisoire.

30 avril

- › Versement de la régularisation, le cas échéant, de la contribution à la formation professionnelle, de la taxe d'apprentissage, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, de la contribution 1 % CPF-CDD et de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2022 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).

Une nouvelle crise s'invite dans nos vies !

Après deux ans de pandémie, l'horizon semblait enfin s'éclaircir, nous promettant des jours meilleurs. Mais le président Poutine en a décidé autrement. Et même s'il est encore trop tôt pour mesurer l'ampleur des impacts économiques et diplomatiques de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, tout le monde sait qu'ils seront importants et durables. Après les « Gilets jaunes » et le Covid-19, une nouvelle crise, guerrière cette fois, s'invite dans nos vies, sans oublier les changements climatiques qui se font davantage sentir chaque année et dont les effets ne pourront que s'aggraver au cours des prochaines décennies. Un contexte chaotique dont nous nous devons de tenir compte dans la gestion de nos entreprises. Il nous faudra tour à tour nous atteler à sécuriser les chaînes d'approvisionnement fortement perturbées par le conflit et les mesures de rétorsion économiques décidées par l'Occident, optimiser nos circuits logistiques et nos modes de production trop dépendants du cours des matières premières, favoriser les circuits courts, réinventer sans cesse nos rapports avec nos partenaires et nos clients..., en un mot, nous adapter en permanence à l'évolution de la situation.

Dans ce contexte, le Cabinet reste plus que jamais à vos côtés pour vous aider à prendre les décisions qui répondront le mieux à vos enjeux et à la situation de votre entreprise !



Mis sous presse le 17 mars 2022 • N° 375
Dépôt légal mars 2022
Imprimerie MAQPRINT (87)

Un nouveau statut pour les entrepreneurs individuels



et le second de tous les autres biens. Sachant que seul le patrimoine professionnel de l'entrepreneur pourra être saisi par ses créanciers professionnels, son patrimoine personnel (résidence, actifs mobiliers, voiture...) étant, quant à lui, à l'abri des poursuites de ces derniers. En pratique, cette séparation des patrimoines s'opèrera automatiquement, sans formalité à accomplir.

Et l'EIRL ?

Le statut d'EIRL* est voué à disparaître. En effet, depuis le 15 février 2022, il n'est plus possible de choisir ce statut qui suppose, pour l'entrepreneur individuel, de constituer un patrimoine composé des biens qu'il affecte à son activité professionnelle et séparé de son patrimoine personnel.

* Entrepreneur individuel à responsabilité limitée.

Le statut juridique de l'entrepreneur individuel, c'est-à-dire de celui qui exerce son activité professionnelle en nom propre et non pas sous la forme d'une société, a fait l'objet d'une évolution majeure. En effet, une loi récente vient de créer un nouveau statut, unique et plus protecteur, pour les entrepreneurs individuels. Explications.

La séparation des patrimoines personnel et professionnel

Jusqu'à alors, les entrepreneurs individuels, qu'ils soient commerçants, artisans, professionnels libéraux ou agriculteurs, disposaient d'un seul patrimoine. Conséquence, en cas de difficultés économiques, leurs biens personnels — hormis leur résidence principale qui est insaisissable de plein droit — étaient exposés aux poursuites de leurs créanciers professionnels. Désormais, ils seront dotés de deux patrimoines, un professionnel et un personnel, le premier étant constitué des biens « utiles » à l'activité

Les exceptions au principe

Deux exceptions au principe de la séparation des patrimoines sont prévues. D'une part, le recouvrement de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux (CSG et CRDS) dus par un entrepreneur individuel pourra s'effectuer tant sur son patrimoine professionnel que personnel. D'autre part, l'entrepreneur individuel pourra renoncer au bénéfice de cette séparation en faveur d'un créancier professionnel, en particulier d'un banquier pour obtenir un crédit.

Loi n° 2022-172 du 14 février 2022, JO du 15

À partir de quand ?

Le nouveau statut d'entrepreneur individuel entrera en vigueur le 15 mai 2022. Les entreprises individuelles créées à compter de cette date y seront donc pleinement soumises. Pour celles qui existent déjà, la séparation des patrimoines ne s'appliquera qu'aux créances nées à compter du 15 mai 2022.

L'assurance chômage des TNS

Les travailleurs non salariés (TNS) peuvent bénéficier d'une allocation chômage lorsque leur entreprise fait l'objet d'une procédure de liquidation ou de redressement judiciaire aboutissant au remplacement du dirigeant.

Bientôt, cette indemnisation sera également ouverte aux TNS dont l'entreprise fait l'objet d'une déclaration de cessation totale et définitive d'activité lorsque cette activité n'est pas économiquement viable. Un décret doit encore préciser les critères d'appréciation et les modalités d'attestation du caractère non viable de l'activité.

Loi n° 2022-172 du 14 février 2022, JO du 15

QUEL MONTANT ? L'allocation chômage journalière, d'un montant de 26,30 €, est versée pendant une durée maximale de 182 jours calendaires (ce qui correspond à environ 800 € par mois pendant 6 mois).



WEB portailpro.gouv.fr



Ce nouveau portail permet aux entreprises d'accéder, au sein d'un seul et même espace et avec un seul et même mot de passe, aux services proposés par l'administration fiscale, les Urssaf et les douanes. Elles peuvent donc y procéder à leurs déclarations fiscales, sociales et douanières et y payer leurs impôts et cotisations sociales.

Indice de réparabilité : attention aux contrôles !

Depuis le 1^{er} janvier 2021, certains appareils électriques ou électroniques doivent afficher leur indice de réparabilité. Sont concernés les smartphones, les ordinateurs portables, les téléviseurs, les lave-linge à hublot et les tondeuses à gazon électriques.

En pratique, les commerçants sont tenus de faire figurer l'indice de réparabilité fourni par le fabricant, de manière visible, sur chaque équipement concerné (ou à proximité immédiate) proposé à la vente dans leur magasin. De même, ils doivent afficher cet indice, de manière visible, dans la présentation du produit et à proximité de son prix lorsqu'il est vendu sur internet.

Sachant que depuis le 1^{er} janvier 2022, ne pas respecter cette obligation peut être sanctionné par une amende administrative pouvant aller jusqu'à 3 000 € pour une personne physique et jusqu'à 15 000 € pour une société.

Art. 29, loi n° 2020-105 du 10 février 2020, JO du 11

ATTENTION La DGCCRF a fait savoir qu'elle procéderait à des contrôles pour s'assurer du bon respect de cette obligation d'affichage dans les magasins. Elle contrôlera également la sincérité de la notation et pourra, le cas échéant, engager une procédure si cette notation est trompeuse.

Comment demander un étalement du remboursement de votre PGE ?

Confidentiel et gratuit

La procédure de réaménagement des PGE est confidentielle. Et le recours à la médiation du crédit est gratuit.

Les entreprises qui sont en difficulté pour commencer à rembourser leur prêt garanti par l'État (PGE) ont la possibilité de demander un réaménagement de ce prêt. À ce titre, une procédure spécifique a été mise en place suite à un accord conclu entre le ministre de l'Économie, la Banque de France et la Fédération bancaire française (FBF). Une procédure applicable depuis le 15 février dernier.

Les conditions à remplir

Seules les entreprises (travailleurs indépendants, TPE, PME) qui éprouvent des difficultés avérées pour commencer à rembourser leur PGE en 2022 ont la possibilité de demander un réaménagement.

La procédure à suivre

La procédure mise en place vise les entreprises dont le PGE ne dépasse pas 50 000 €. Dans ce cas, l'entreprise qui souhaite renégocier les conditions du remboursement de son PGE doit d'abord faire le point

sur sa situation financière avec sa banque, puis demander à son expert-comptable une attestation selon laquelle, tout en n'étant pas en cessation des paiements, elle n'est pas en mesure d'honorer les échéances de remboursement de son PGE en 2022. Elle doit ensuite saisir le médiateur du crédit directement en ligne (mediateur-credit.banque-france.fr) en lui adressant un plan de trésorerie, l'attestation de l'expert-comptable, tous documents utiles prouvant ses difficultés et sa capacité de rebond ainsi qu'un justificatif de sa banque constatant que cette dernière dispose de l'ensemble des pièces justifiant l'ouverture de la procédure.

L'étalement des remboursements

Selon sa situation, l'entreprise pourra obtenir un prolongement de la durée de remboursement de son PGE pour une durée allant de 2 à 4 ans. Ses remboursements pourront donc s'étaler sur 8 à 10 ans, au lieu de 6 ans maximum normalement. Elle pourra également obtenir un différé de 6 mois pour le remboursement de la première échéance.

Et les autres entreprises ?

Les entreprises qui ont souscrit un PGE d'un montant supérieur à 50 000 € et qui sont en difficulté pour le rembourser sont invitées, quant à elles, à s'adresser au conseiller départemental à la sortie de crise, lequel pourra, si besoin, les rediriger vers le médiateur du crédit.



CLIN D'ŒIL

CONDUITE EN ÉTAT D'IVRESSE

En principe, la faute commise par un salarié dans le cadre de sa vie privée ne peut pas donner lieu à un licenciement disciplinaire, sauf si les faits qui lui sont reprochés se rattachent à sa vie professionnelle. Ainsi, un salarié qui, au retour d'un salon professionnel où il s'est rendu sur instruction de son employeur, conduit une voiture de fonction en état d'ébriété et provoque un accident peut être licencié pour faute grave.



Frais de repas déductibles en 2022

Les exploitants individuels relevant des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéficiaires non commerciaux (BNC) selon un régime réel, contraints de déjeuner sur leur lieu de travail en raison de la distance qui sépare celui-ci de leur domicile, peuvent déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas, à savoir ceux excédant 5 € TTC pour 2022. Mais attention, la dépense déductible est plafonnée à 19,40 €. La déduction maximale par repas s'établit donc, en principe, à 14,40 € (19,40 € - 5 €), sauf si l'exploitant individuel justifie de circonstances exceptionnelles.

BOI-BNC-BASE-40-60-60 du 9 février 2022

Bientôt les déclarations fiscales professionnelles

Les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu selon un régime réel (BIC, BNC, BA) doivent, quelle que soit la date de clôture de leur exercice, télétransmettre leur déclaration de résultats 2021 et ses annexes au plus tard le 18 mai 2022. Il en est de même pour les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés dont l'exercice coïncide avec l'année civile. Les déclarations n° 1330-CVAE et Decloyer (déclaration des loyers commerciaux et professionnels supportés) doivent également être transmises le 18 mai 2022 au plus tard.

Les autres déclarations fiscales annuelles des entreprises doivent, quant à elles, être souscrites pour le 3 mai 2022.

Date limite de dépôt des déclarations		
Entreprises à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC ou BA)	• Déclaration de résultats 2021 (régimes réels d'imposition)	18 mai 2022
Entreprises à l'impôt sur les sociétés	• Déclaration de résultats n° 2065 - exercice clos le 31 décembre 2021 - absence de clôture d'exercice en 2021	18 mai 2022
Impôts locaux	• Déclaration de CFE n° 1447-M • Déclaration n° 1330-CVAE	3 mai 2022 18 mai 2022
	• Déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2021 n° 1329-DEF • Déclaration Decloyer	3 mai 2022 18 mai 2022
Taxe sur la valeur ajoutée	• Déclaration de régularisation n° 3517-S (régime simplifié de TVA) - exercice clos le 31 décembre 2021	3 mai 2022
Sociétés civiles immobilières	• Déclaration de résultats n° 2072	18 mai 2022

Les nouveaux barèmes des frais de carburant

Les barèmes des frais de carburant consommé en 2021 ont été publiés. En forte hausse du fait de l'inflation, ils sont notamment destinés aux exploitants individuels relevant des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices agricoles (BA) qui sont soumis à un régime simplifié d'imposition, qui tiennent une comptabilité super-simplifiée et qui souhaitent éva-

luer de façon forfaitaire les frais de carburant exposés lors de leurs déplacements professionnels avec des véhicules à usage mixte.

BOI-BAREME-000003 du 9 février 2022

EN PRATIQUE Les frais de carburant consommé par des véhicules utilitaires ne peuvent donc pas être évalués d'après ces barèmes.

Frais de carburant « autos » 2021 (par km)			
Puissance	Gazole	Sans plomb	GPL
3 et 4 CV	0,079 €	0,102 €	0,064 €
5 à 7 CV	0,097 €	0,125 €	0,079 €
8 et 9 CV	0,116 €	0,149 €	0,094 €
10 et 11 CV	0,131 €	0,168 €	0,105 €
12 CV et plus	0,145 €	0,187 €	0,117 €

Frais de carburant « deux-roues » 2021 (par km)	
Puissance	Frais de carburant au km
< 50 cc	0,033 €
De 50 cc à 125 cc	0,067 €
3, 4 et 5 CV	0,085 €
> 5 CV	0,118 €

QUIZ DU MOIS

Barèmes kilométriques

1 Les barèmes kilométriques permettent aux salariés d'évaluer leurs frais de déplacements professionnels dans leur déclaration de revenu.

Vrai Faux

2 Pour pouvoir utiliser ces barèmes, les salariés doivent opter, dans leur déclaration de revenus, pour la déduction de leurs frais professionnels réels.

Vrai Faux

3 Le type de motorisation du véhicule est sans incidence sur les barèmes kilométriques.

Vrai Faux

4 L'intégralité des frais liés à l'usage du véhicule sont pris en compte par les barèmes kilométriques.

Vrai Faux

5 Les barèmes kilométriques sont plafonnés à 7 CV pour les voitures et à 5 CV pour les scooters et les motocyclettes.

Vrai Faux

6 Les barèmes kilométriques publiés en 2022 sont applicables pour l'imposition des revenus perçus en 2021.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Les professionnels libéraux peuvent aussi, sous certaines conditions, y recourir, ainsi que les employeurs pour calculer les indemnités kilométriques versées à leurs salariés.

2 Vrai.

3 Faux. Une revalorisation de 20 % des montants des barèmes s'applique aux véhicules électriques.

4 Faux. Mais les frais qui ne sont pas pris en compte (frais de péage, notamment) par les barèmes peuvent être déduits, en plus, pour leur montant réel.

5 Vrai.

6 Vrai. Ces barèmes ont fait l'objet d'une revalorisation exceptionnelle d'environ 10 % (v. page 14).

Titres-restaurant : l'assouplissement se poursuit

Depuis juin 2020, l'utilisation des titres-restaurant est facilitée afin non seulement de soutenir l'activité des cafés et des restaurants en cette période de crise sanitaire mais également de permettre aux salariés d'utiliser leur stock de titres-restaurant.

Le gouvernement vient d'annoncer que cette mesure, qui devait cesser fin février 2022,

est prolongée de 4 mois.

Ainsi, jusqu'au 30 juin 2022 (sous réserve de confirmation par décret), dans les restaurants, les hôtels-restaurants et les débits de boissons assimilés à ceux-ci :

- la limite journalière de paiement en titres-restaurant reste fixée à 38 € (contre 19 € en principe) ;
- les salariés peuvent continuer

à les utiliser les dimanches et les jours fériés.

Communiqué de presse du 23 février 2022, ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

À SAVOIR Les autres établissements acceptant les titres-restaurant, comme les supermarchés, les boulangeries et les charcutiers-traiteurs, ne sont pas concernés par ces mesures.

LE CHIFFRE

13,4 Md€

L'année 2021 marque la reprise de la lutte contre la fraude fiscale, les résultats en la matière ayant retrouvé leur niveau d'avant-crise sanitaire. Ainsi, ce sont 13,4 Md€ de redressements qui ont été notifiés par l'État aux entreprises et aux particuliers au titre du contrôle fiscal en 2021, dont 7,8 Md€ résultat de contrôles sur place (+ 6 % par rapport à 2019) et 5,6 Md€ de contrôles sur pièces (+ 30 % par rapport à 2019). 10,7 Md€ d'impôts éludés ont été encaissés au cours de cet exercice.

Un salarié au forfait-jours est-il libre de fixer ses horaires ?

En raison de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, les salariés au forfait-jours sont, en principe, libres de déterminer leurs horaires de travail. Mais attention, pas au détriment de l'organisation du travail instaurée par l'employeur...

Ainsi, dans une affaire récente, une salariée, engagée au forfait-jours en tant que vétérinaire, avait refusé de se conformer au planning mis en place par son employeur. Un planning qui fixait ses journées et demi-journées de présence à la clinique en fonction des rendez-vous pris par les propriétaires des animaux.

Son employeur l'avait alors licenciée pour faute grave. Saisis du litige, les juges ont validé son licenciement et rappelé qu'une convention de forfait-jours ne permet pas au salarié de fixer librement ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail instaurée par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.



Cassation sociale, 2 février 2022, n° 20-15744

Une réforme d'ampleur pour l'assurance-emprunteur

La résiliation de l'assurance-emprunteur couvrant un prêt immobilier est désormais possible à tout moment.

Une loi du 28 février 2022 modifie substantiellement le dispositif de l'assurance-emprunteur. En effet, cette loi permet aux emprunteurs, pour les offres de prêts immobiliers émises à compter du 1^{er} juin 2022, de mettre fin à leur contrat à tout moment pour en souscrire un nouveau auprès de la compagnie d'assurances de leur choix.

Rappelons qu'actuellement, il n'est possible de résilier l'assurance-emprunteur que dans les 12 premiers mois suivant la souscription du crédit immobilier. Et ensuite, au-delà de la première année, la résiliation ne peut intervenir qu'à la date anniversaire du contrat.

Attention toutefois, en cas de résiliation, le nouveau contrat choisi par l'emprunteur doit présenter une équivalence de garanties avec le contrat résilié, la banque pouvant à défaut refuser d'entériner cette résiliation.

PRÉCISION Pour les contrats en cours, c'est-à-dire pour les contrats d'assurance souscrits avant le 1^{er} juin 2022, la résiliation à tout moment sera ouverte à compter du 1^{er} septembre 2022.

Fin de la déclaration des antécédents médicaux

Autre apport de cette loi, la fin du questionnaire de santé au 1^{er} juin 2022. Ce document, adressé par l'assureur à l'emprunteur, a pour but d'évaluer le risque de survenue d'un des sinistres garantis par le contrat. Du coup, en cas d'antécédents médicaux ou de facteurs de risques importants, certains emprunteurs



peuvent rencontrer des difficultés à bénéficier d'une couverture assurantielle. Pour leur faciliter l'accès à l'assurance-emprunteur, ce questionnaire ne sera plus à fournir dès lors que le crédit immobilier sera inférieur à 200 000 € (par emprunteur) et qu'il sera remboursé avant le 60^e anniversaire de l'emprunteur.

Enfin, le droit à l'oubli est renforcé. Rappelons que ce droit permet aux anciens malades atteints notamment de certains cancers de ne plus avoir à mentionner leurs antécédents médicaux dans leur dossier lorsqu'ils souscrivent une assurance-emprunteur dans le cadre d'un prêt immobilier. Un dispositif qui leur facilite l'accès à l'emprunt en leur évitant d'avoir à subir une majoration de tarif d'assurance ou une exclusion de garantie. Nouveauté pour les anciens malades du cancer et de l'hépatite C, le délai du droit à l'oubli passe de 10 à 5 ans. En clair, ces anciens malades n'auront plus à déclarer leur maladie à l'assureur 5 ans après la fin de leur protocole thérapeutique. Cette disposition entrera en vigueur au plus tard le 31 juillet 2022.

Loi n° 2022-270 du 28 février 2022, JO du 1^{er} mars

Planifier les congés d'été des salariés

Le point sur les règles à connaître pour gérer, en toute sérénité, les départs en congés payés de vos salariés au cours de l'été prochain.

À l'approche de la saison estivale, vous devez planifier le départ en congés de vos salariés. Pour ce faire, vous devez bien maîtriser le calendrier et les règles, parfois techniques, que vous impose le Code du travail. Zoom sur les différentes étapes à respecter.

Le calcul des congés payés

L'ouverture des droits à congés

Les droits à congés payés de vos salariés sont acquis pendant une période, dite « de référence », fixée, par le Code du travail, du 1^{er} juin au 31 mai. C'est donc au 31 mai 2022 (pour la période de référence allant du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022) que vous serez en mesure de calculer définitivement le nombre de jours de congés payés acquis par vos salariés.

Le nombre de jours de congés

Pendant cette période de référence, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Et ce, quelles que soient sa durée de travail (temps partiel ou temps complet), la nature de son contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) et son ancienneté dans l'entreprise. Dès lors, un salarié qui a travaillé dans votre entreprise du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 cumule l'équivalent de



5 semaines de congés payés, soit 30 jours ouvrables (c'est-à-dire tous les jours de la semaine hormis le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés non travaillés dans l'entreprise). Mais vous avez aussi la possibilité de décompter les congés payés en jours ouvrés, lesquels correspondent aux seuls jours travaillés dans l'entreprise (généralement, du lundi au vendredi). Dans ce cas, vos salariés cumulent, chaque année, 25 jours ouvrés de congés payés.

Pour des raisons de simplicité, un mois de travail effectif équivaut à 4 semaines. Aussi, les absences de courte durée d'un salarié n'ont pas d'effet sur l'acquisition des congés.

Les absences du salarié

Le Code du travail et les tribunaux considèrent que certaines absences du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif. Aussi doivent-elles être prises en compte dans le calcul des congés payés du salarié. Il en est ainsi, notamment, des congés d'adoption, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de nombreux congés de formation (le congé de validation des acquis de l'expérience, par exemple), des congés payés pris au cours de l'année précédente, des absences consécutives à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle ou encore des heures non travaillées par les salariés placés en activité partielle.

En revanche, les juges estiment que les arrêts de travail consécutifs à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle ne constituent pas du temps de travail effectif et qu'ils ne donnent donc pas droit à congés payés.

La prise des congés payés

Le congé principal

En tant qu'employeur, il vous revient de déterminer la période durant laquelle vos salariés pourront prendre leur congé principal (congés d'été). Sachant que cette période doit au moins s'étendre du 1^{er} mai au 31 octobre 2022. Bien entendu, si vous fermez votre entreprise pendant une partie de l'été, vous pouvez imposer à vos salariés de poser leurs congés à ce moment-là.

Vos salariés bénéficient d'un congé principal qui, en principe, ne peut pas excéder 24 jours ouvrables (soit 4 semaines consécutives). Ce qui impose donc de séparer ce congé principal des 6 jours ouvrables de congés restants qui constituent la fameuse 5^e semaine de congés payés. Soyez vigilant, car vos salariés doivent avoir pris tous leurs congés payés au plus tard le 30 avril 2023 (le 31 mai 2023 si cela est prévu par votre convention collective ou un usage).

Et il vous est interdit, même en cas d'accord de vos salariés, de remplacer tout ou partie de leurs congés par le versement d'une indemnité. Toutefois, les salariés peuvent, avec votre accord, renoncer à des jours de congés payés afin d'en faire don à un autre salarié dont l'enfant est

Quelques chiffres*

32

C'est le nombre annuel moyen de jours de congés pris par les salariés en 2019 (y compris RTT, congés d'ancienneté et jours de fractionnement).

33 %

C'est la proportion de salariés qui part en congé au mois d'août.

* Source : « Les salariés et les congés : quelles sont les pratiques en entreprise ? », Notys, 2019.

VÉRIFIEZ VOS ACCORDS COLLECTIFS !

Un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective peut instaurer des règles spécifiques s'agissant de la période de référence des congés, de la période de prise des congés, du nombre de jours de congés accordés aux salariés, des jours de fractionnement, des absences assimilées à du temps de travail effectif, de l'ordre des départs en congés, etc.

gravement malade ou à un salarié proche aidant. Ce don étant limité aux jours de congés qui composent la 5^e semaine de congés payés.

Le fractionnement des congés payés

Vous pouvez, avec l'accord de vos salariés, fractionner leur congé principal de 24 jours ouvrables. Mais sans pouvoir le réduire à moins de 12 jours ouvrables consécutifs ! Ce congé devant être positionné entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 2022 .

Quant aux jours restants du congé principal, ils peuvent être posés, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période. Dans ce cas, les salariés ont droit à des jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement » :

- un jour ouvrable pour 3, 4 ou 5 jours de congé principal pris entre le 1^{er} novembre 2022 et le 30 avril 2023 ;
- 2 jours ouvrables pour 6 jours ou plus de congé principal pris durant cette période.

À noter que le fractionnement du congé principal ne requiert pas l'accord de vos salariés lorsque ce congé coïncide avec la période de fermeture de votre entreprise.

Les congés payés ne peuvent pas être remplacés par le versement d'une indemnité !

Le planning des départs en congé

Il vous revient de fixer l'ordre des départs en congés de vos salariés en fonction de leur situation familiale, de leur ancienneté et de leurs activités éventuelles auprès d'autres employeurs. Sachant que lorsque deux de vos salariés sont mariés ou pacés ensemble, ils peuvent prétendre à un congé simultané.

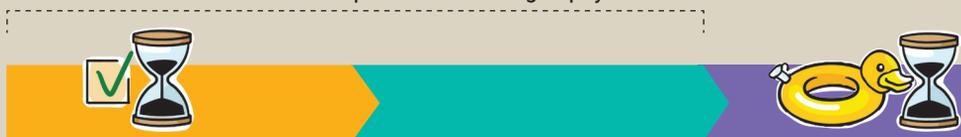
Ensuite, vos salariés doivent être informés, par affichage, courriel ou note de service, de l'ordre des départs en congés au moins un mois à l'avance. Et sauf accord de vos salariés ou circonstances exceptionnelles (le remplacement d'un salarié brusquement décédé, par exemple), vous ne pouvez pas modifier ces dates moins d'un mois avant le départ en congés de vos employés.

Consultez votre CSE

Si vous disposez d'un comité social et économique (CSE), vous devez le consulter, en particulier, sur la période de prise des congés payés et l'ordre des départs en congés.

Congés payés 2022 :

Période de référence d'acquisition des congés payés



1^{er} juin 2021

1^{er} mai 2022

31 mai 2022

Période minimale de prise du congé principal (c)

ET SI VOUS ADHÉREZ À UNE CAISSE DE CONGÉS PAYÉS ?

Pour les entreprises affiliées à une caisse de congés payés (celles du BTP, par exemple) :

- la période de référence des droits à congés payés s'étend du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 ;
- l'indemnité due aux salariés en congés payés est versée par la caisse de congés payés ;
- l'employeur doit remettre un certificat justifiant de ses droits à congés payés au salarié qui part en congés ou qui quitte l'entreprise.



La rémunération des congés payés

L'indemnité de congés payés

Le calcul de l'indemnité due aux salariés pendant leurs congés payés peut s'effectuer selon deux modalités. Et vous devez appliquer, pour chaque salarié, celle qui lui est la plus favorable.

Ainsi, l'indemnité de congés payés peut être égale à :

- 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
- ou au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (règle dite du « maintien de salaire »).

La première modalité sera privilégiée notamment pour un salarié qui a récemment subi une baisse de rémunération (en raison de son passage à temps partiel, par exemple).

L'indemnité compensatrice

Les jours de congés payés acquis mais non pris par les salariés au moment de la rupture de leur contrat de travail doivent donner lieu à une indemnité compensatrice. Cette indemnité doit être payée au salarié, quel que soit le motif de la rupture, y compris en cas de licenciement pour faute grave. Son calcul étant identique à celui de l'indemnité versée aux salariés durant leurs congés payés.

le calendrier à respecter

Période d'acquisition des jours de fractionnement



31 octobre 2022

30 avril ou 31 mai 2023

congés d'été)

Date limite de prise des congés payés

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2022			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	-	8 %
Versement mobilité (10)	totalité	-	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2021*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,502 €	1 007 € + (d x 0,3)	d x 0,35 €
4 CV	d x 0,575 €	1 262 € + (d x 0,323)	d x 0,387 €
5 CV	d x 0,603 €	1 320 € + (d x 0,339)	d x 0,405 €
6 CV	d x 0,631 €	1 382 € + (d x 0,355)	d x 0,425 €
7 CV et plus	d x 0,661 €	1 435 € + (d x 0,374)	d x 0,446 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2021.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti (1)	
Mars 2022	
Smic horaire	10,57 €
Minimum garanti	3,76 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
28 février 2022	1,15 %
31 janvier 2022	1,16 %
31 décembre 2021	1,17 %
30 novembre 2021	1,17 %
31 octobre 2021	1,17 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2019	114,64 + 2,48 %*	115,21 + 2,33 %*	115,60 + 1,90 %*	116,16 + 1,84 %*
2020	116,23 + 1,39 %*	115,42 + 0,18 %*	115,70 + 0,09 %*	115,79 - 0,32 %*
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	

* Variation annuelle.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2019	113,88 + 2,18 %*	114,47 + 2,20 %*	114,85 + 1,87 %*	115,43 + 1,88 %*
2020	115,43 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	114,06 - 1,19 %*
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2019	129,38 + 1,70 %*	129,72 + 1,53 %*	129,99 + 1,20 %*	130,26 + 0,95 %*
2020	130,57 + 0,92 %*	130,57 + 0,66 %*	130,59 + 0,46 %*	130,52 + 0,20 %*
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*

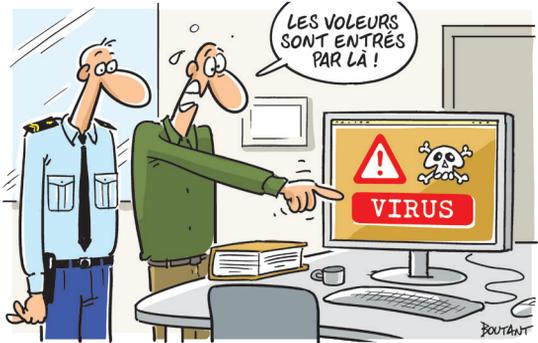
* Variation annuelle.

La lettre des entrepreneurs est éditée par la société Les Echos Publishing - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURE / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNEGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-787X

Le renforcement de la protection contre les cyberattaques

L'ANSSI préconise l'adoption de mesures préventives pour réduire les risques et les conséquences des cyberattaques.

L'invasion de l'Ukraine par la Russie s'est accompagnée d'une hausse des cyberattaques visant les entreprises occidentales. C'est la raison pour laquelle l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) incite les entreprises à mettre en œuvre cinq mesures cyber-préventives prioritaires. Des mesures qu'il convient d'adopter rapidement et d'inscrire dans une démarche de « cybersécurité globale et de long terme », insiste l'ANSSI.



1. Renforcer les procédures d'authentification

Afin de réduire le risque d'intrusion, l'accès au système d'information de l'entreprise doit être renforcé. À cet effet, l'ANSSI préconise la mise en place d'un dispositif d'authentification à double facteur. Pour accéder au réseau, on combinera ainsi, par exemple, un mot de passe robuste et un code reçu par SMS ou via une application dédiée.

2. Accroître la surveillance du réseau

Le temps de réaction est crucial en cas de cyberattaque. Plus rapide sera la réaction, moindres seront les dégâts. Mettre en place une surveillance du réseau (notamment sur ses points d'entrée : VPN, contrôleurs de domaine...) est donc fortement conseillé.

3. Ne pas oublier les sauvegardes

« Des sauvegardes régulières de l'ensemble des données, y compris celles présentes sur les serveurs de fichiers, d'infrastructures et d'applications métier critiques, doivent être

réalisées », insiste l'ANSSI. En rappelant que ces sauvegardes doivent être déconnectées du réseau pour ne pas être exposées lors d'une attaque du système informatique.

4. Identifier les services critiques

Compte tenu de l'urgence, il faut prioriser les actions. À cette fin, l'ANSSI conseille de réaliser un inventaire des services numériques de l'entreprise et de les classer en fonction de leur caractère critique. La protection des plus sensibles devant être renforcée en priorité.

5. Préparer la gestion de crise

Une cyberattaque peut atteindre, plus ou moins fortement, le fonctionnement de l'entreprise. Il convient donc de se préparer à travailler en mode dégradé (applications hors d'usage, messagerie coupée, fournisseurs hors jeu...) « et dans certains cas, cela signifie revenir au papier et au crayon », précise l'ANSSI. Une cellule de crise doit ainsi être constituée et se tenir prête à mettre en œuvre différents scénarios d'urgence.

Mise en place d'une coprésidence dans une société par actions simplifiée

Notre SAS est dirigée par un président. Est-il possible de désigner un coprésident pour pallier un éventuel empêchement de celui-ci ?

La loi prévoit qu'une société par actions simplifiée (SAS) est représentée par « un président ». Il n'est donc pas possible d'attribuer cette qualité à plusieurs dirigeants, l'organisation d'un système de coprésidence étant, par conséquent, exclue. En revanche, rien ne vous interdit de désigner, dans les statuts, un suppléant qui exercera la présidence, en cas de décès ou d'empêchement du président, jusqu'au terme du mandat de celui-ci.

Modalités de paiement du solde de l'impôt sur le revenu

Le paiement du solde de l'impôt sur le revenu fait-il nécessairement l'objet de plusieurs prélèvements sur mon compte bancaire ?

Tout dépend du montant restant à payer. Le solde de l'impôt sur le revenu doit normalement être prélevé en une fois. Mais lorsque son montant excède 300 €, il fait l'objet de plusieurs prélèvements mensuels d'égal montant. Cet étalement s'opère automatiquement, en principe sur les 4 derniers mois de l'année, de septembre à décembre. Toutefois, à titre dérogatoire, vous pouvez demander, au plus tard avant la date limite de paiement, de procéder à un prélèvement unique de ce solde.

Rupture conventionnelle

Mon salarié et moi envisageons de conclure une rupture conventionnelle. Dans le cadre de cette rupture, puis-je renoncer à la clause de non-concurrence à laquelle ce salarié est soumis ?

Vous pouvez renoncer à la clause de non-concurrence de votre salarié si cette faculté est prévue par son contrat de travail ou par votre convention collective. Mais attention, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, cette renonciation doit intervenir, au plus tard, à la date de la rupture du contrat de travail de votre salarié. Cette date étant fixée dans la convention de rupture que vous allez signer avec lui. Et n'oubliez pas de vérifier votre convention collective, qui peut vous imposer de faire état de la renonciation à la clause de non-concurrence au sein même de la convention de rupture.



Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

contact@geodeconseils.com
Tél. : 04 72 39 39 13

171 route de Vourles
69230 ST-GENIS-LAVAL

662 rue des Jonchères
Actipark de la Richassière Bât D
69730 GENAY

100 rue Aristide Briand
69800 ST-PRIEST

www.geodeconseils.com

